

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA  
TENAGA KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Kasus di RSUD Karanganyar)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**ZAHRA HAURA IMANI**

**B 100 170 320**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA TENAGA  
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING (STUDI KASUS DI RSUD KARANGANYAR)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**ZAHRA HAURA IMANI**  
**B100170320**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**(Lukman Hakim, S.E., M.Si.)**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI RSUD KARANGANYAR)

Oleh:

**ZAHRA HAURA IMANI**  
**B100170320**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, 14 Juni 2021  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.

(.....)

(Ketua Dewan Penguji)

2. Lukman Hakim, S.E., M.Si.

(.....)

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.

(.....)

(Anggota II Dewan penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Drs. Drs. Syamsudin, M.M.)

NIP. 19570217 1986 031 001

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 4 Agustus 2021

Penulis



**ZAHRA HAURA IMANI**

**B 100 170 320**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Kasus di RSUD Karanganyar)**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Kerja di RSUD Karanganyar dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Work-life balance merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi serta keluarganya. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 tenaga kerja yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karanganyar. Teknik pemilihan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan simpel random sampling dimana setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai subjek. Alat analisis pada penelitian ini yaitu analisis diagram jalur (path analysis) dengan menggunakan software Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepuasan kerja berperan memediasi hubungan work-life balance dengan kinerja tenaga kerja; 2) Keseimbangan kepuasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; 3) Keseimbangan kepuasan berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga kerja; 4) Keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; 5) Keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; 6) Keseimbangan waktu tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja; 7) Keseimbangan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kerja.

**Kata Kunci :** Work-Life Balance, Kinerja Tenaga Kerja dan Kepuasan Kerja

**Abstract**

This study aims to determine the effect of work-life balance on workforce performance in Karanganyar Hospital with Job Satisfaction as an Intervening Variable. Work-life balance is a person's ability to balance the demands of work with their personal and family life. This research is included in quantitative research. The sample in this study were 40 workers who worked at the Karanganyar Regional General Hospital (RSUD). The sample selection technique in this study is to use simple random sampling where each element of the population has an equal chance of being selected as a subject. The analytical tool in this study is path analysis using the Smart PLS software. The results of this study indicate that: 1) Job satisfaction plays a role in mediating the relationship between work-life balance and workforce performance; 2) The balance of satisfaction has a positive effect on job satisfaction; 3) The balance of satisfaction has a negative effect on workforce performance; 4) The balance of involvement has a positive effect on job satisfaction; 5) The balance of involvement has a positive effect on job satisfaction; 6) Time balance has no effect on workforce performance; 7) Time balance has a positive effect on workforce performance.

**Keywords:** Work-Life Balance, Workforce Performance and Job Satisfaction

## **1. PENDAHULUAN**

Rumah Sakit merupakan sebuah institusi yang dibangun yang memiliki staf, dan dilengkapi untuk diagnosis penyakit, untuk pengobatan, baik medis maupun pembedahan, bagi yang sakit dan yang terluka dan untuk tempat tinggal mereka yang sakit. Di dalam Keputusan Menteri Kesehatan (KMK) No. 340 tentang klasifikasi rumah sakit, dijelaskan bahwa rumah sakit dibagi menjadi 2 yaitu rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang menyediakan layanan kesehatan untuk semua orang pada semua bidang dan jenis penyakit. Sedangkan rumah sakit khusus merupakan rumah sakit yang menyediakan layanan utama di satu bidang atau penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, usia, jenis penyakit atau organ.

Rumah sakit umum memiliki misi memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, dan terjangkau dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit di era modern juga berfungsi sebagai pusat penyelidikan dan pengajaran. Wabah COVID-19 baru-baru ini telah dianggap sebagai keadaan darurat kesehatan global. Corona virus pertama kali diidentifikasi di Wuhan, China, pada Desember 2019. Data selanjutnya dijelaskan bahwa secara global, jumlah laporan yang telah dikonfirmasi terus meningkat dengan lebih dari 2.642.826 kematian, di Indonesia sudah mencapai 38.573 kasus kematian ([covid19.go.id](https://covid19.go.id)).

Tenaga medis memiliki peran penting terhadap pandemi COVID-19, mereka menjadi garda terdepan dalam pandemi ini dan dituntut untuk selalu waspada dalam penanganan pasien. Meningkatnya jumlah pasien COVID-19 yang menjalani pengobatan baik rawat jalan maupun pasien COVID-19 yang sudah masuk IGD dan dirawat di rumah sakit, berdampak pada ketersediaan tempat tidur rumah sakit. Tidak semua penderita COVID-19 harus dirawat di rumah sakit. Beberapa dari mereka diperbolehkan pulang sehingga bisa mengisolasi diri di rumah.

Menurut tingkat keparahan gejala, pasien yang menunjukkan gejala sesak napas harus dirujuk ke tempat rumah sakit. Sedangkan pada pasien dengan gejala ringan tidak memerlukan rawat inap atau cukup dengan rawat jalan. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI nomor 1165/MENKES/SK/2007/bab 1, pasal 1 ayat 4 “pelayanan rawat jalan adalah pelayanan pasien untuk observasi, diagnosis, pengobatan, rehabilitasi medik dan pelayanan kesehatan lainnya tanpa menginap di Rumah Sakit.”

Pelayanan rawat inap merupakan ruangan yang digunakan untuk merawat pasien. Ruangan ini terdiri dari bangsal-bangsal dan setiap bangsal dihuni oleh beberapa pasien. Para tenaga medis baik di unit rawat jalan maupun rawat inap harus siap memberikan pelayanan bagi pasien selama 24 jam sehari. Tenaga medis berkewajiban untuk melakukan yang terbaik dalam memberikan layanan kesehatan untuk meminimalkan kematian akibat COVID-19.

Kondisi inilah yang menyebabkan para tenaga medis lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dibandingkan waktu di luar pekerjaan dan mereka jarang bertemu dengan keluarganya karena kekhawatiran akan penyebaran virus COVID-19 ke orang lain. Hal lain yang dirasakan para tenaga medis adalah mengalami kelelahan sepanjang bekerja karena ketika bekerja mereka harus menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan menahan keinginannya untuk makan, minum dan buang air.

Beban kerja berlebihan yang terjadi pada tenaga kerja salah satunya yaitu di RSUD Karanganyar, menimbulkan dampak bagi tenaga medis. Ini memberi mereka sedikit waktu untuk berinteraksi dengan keluarga mereka. Karena tekanan pekerjaan yang tinggi, seringkali anggota keluarga terabaikan. Selain itu, pekerjaan yang membuat stres menyebabkan kesehatan tenaga kerja memburuk.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karanganyar menjadi salah satu rujukan penanganan pasien COVID-19. Dilansir dari Solopos.com sebanyak 18 tenaga medis di RSUD Kabupaten Karanganyar dipastikan positif mengidap COVID-19. Tenaga medis yang terpapar virus ketika merawat suspek COVID-19 (Solopos.com. 18/1/2021). Para tenaga medis ini terlalu sibuk menghadapi pasien yang terus bertambah sampai melupakan kesehatan dirinya, akibatnya mereka kelelahan dan imunitas tubuh mereka menurun sehingga mudah terserang virus.

Di sinilah keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) menjadi penting. Konsep keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan seorang tenaga kerja untuk menjaga keseimbangan yang baik dalam waktu yang dia berikan untuk bekerja maupun untuk urusan pribadi. Work-life balance menurut Hudson (2005:3) memiliki tiga aspek yaitu: Keseimbangan waktu (Time balance), Keseimbangan keterlibatan (Involvement balance) dan Keseimbangan kepuasan (Satisfaction balance).

Seseorang yang bekerja dua hari dalam seminggu dan menghabiskan sisanya minggu dengan keluarganya mungkin tidak seimbang dalam hal waktu (keseimbangan

waktu), tetapi mungkin sama-sama berkomitmen dalam pekerjaan dan peran non-kerja (keseimbangan keterlibatan) dan mungkin juga sangat puas dengan tingkat keterlibatan baik dalam pekerjaan maupun keluarga (keseimbangan kepuasan). Tetapi, seseorang yang bekerja 36 jam seminggu, tidak menikmati pekerjaannya dan menghabiskan sisa waktunya untuk mengejar aktivitas luar yang disukai mungkin memiliki waktu yang seimbang tetapi tidak seimbang dalam keterlibatan dan kepuasan. Jadi, mencapai keseimbangan perlu diperhatikan dipertimbangkan dari berbagai aspek.

Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara work-life balance, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Risna, Ambo Sakka, dan Irma Yunawati (2017) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan keseimbangan waktu pada kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan keseimbangan keterlibatan pada kepuasan kerja, dan adanya pengaruh signifikan keseimbangan kepuasan pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Uki Yonda Asepta dan Sekar Harumi Putri M (2018), menyatakan bahwa Work-life balance berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Work-life balance dan pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian Ranny Poluan (2018) menyatakan bahwa secara simultan work-life balance, beban kerja dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Mohammad Tsabit (2019) menunjukkan semakin seimbangan kehidupan pekerjaan tenaga kerja akan berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dengan memiliki keseimbangan yang baik, tenaga kerja dapat memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Ini membantu meningkatkan produktivitas di tempat kerja karena tenaga kerja merasa santai dengan komitmen pribadinya. Hal ini juga memungkinkan tenaga kerja untuk memberikan waktu yang berkualitas bersama keluarga untuk menghabiskan liburan, waktu luang, bekerja untuk kesehatannya. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Dalam



mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif maka perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan (Uki Yonda Aseptia. dan Sekar Harumi Putri M, 2018). Oleh karena itu, work-life balance sangat penting bagi tenaga kerja dan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja di perusahaan.

Kepuasan kerja akan tercapai apabila kebutuhan karyawan terpenuhi. Kepuasan kerja adalah keadaan membahagiakan yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja.

## **2. METODE**

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis data kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Uki Yonda, 2017). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan kuisioner melalui google form. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Karanganyar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis Partial Least Square (PLS) menggunakan software Smart PLS.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam menguji validitas konvergen dapat menggunakan nilai outer loading. Indikator dikatakan mencapai validitas konvergen jika nilai outer loadingnya  $> 0,7$ . Nilai outer loading pada penelitian ini sudah diatas  $0,7$  yang berarti validitas konvergen terpenuhi.

Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Tabel 1. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

<b>Construct</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
KEPUASAN KERJA	0.894	0.864
KESEIMBANGAN KEPUASAN	0.852	0.742
KESEIMBANGAN KETERLIBATAN	0.829	0.683
KESEIMBANGAN WAKTU	0.849	0.764
KINERJA TENAGA KERJA	0.944	0.934

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2021

Berdasarkan tabel 1 nilai koefisien alpha dari item pengukuran lebih besar dari 0.6 maka dapat dianggap reliable.

Tabel 2. Path Coefficient

	<b>Original sample estimate</b>	<b>Mean of subsamples</b>	<b>Standard deviation</b>	<b>T-Statistic</b>	<b>P Values</b>
KEPUASAN KERJA-> KINERJA TENAGA KERJA	0.280	0.291	0.196	1.430	0.153
KESEIMBANGAN KEPUASAN-> KEPUASAN KERJA	0.457	0.473	0.131	3.475	0.001
KESEIMBANGAN KEPUASAN-> KINERJA TENAGA KERJA	-0.319	-0.307	0.240	1.332	0.184
KESEIMBANGAN KETERLIBATAN-> KEPUASAN KERJA	0.394	0.387	0.115	3.413	0.001
KESEIMBANGAN KETERLIBATAN -> KINERJA TENAGA KERJA	0.522	0.528	0.156	3.355	0.001
KESEIMBANGAN WAKTU-> KEPUASAN KERJA	0.089	0.093	0.126	0.710	0.478
KESEIMBANGAN WAKTU-> KINERJA TENAGA KERJA	0.358	0.344	0.176	2.032	0.043

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2021

Menurut uraian hasil diatas menunjukkan semua variabel dalam model koefisien jalur ini bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai koefisien jalurnya maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kepuasan kerja tidak berperan memediasi hubungan work-life balance dengan kinerja tenaga kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karangayar. Keseimbangan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karangayar. Keseimbangan kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karangayar. Keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karangayar. Keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karangayar. Keseimbangan waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karangayar. Keseimbangan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karangayar. Bagi Rumah Sakit perlu memperhatikan worklife balance dalam diri karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat bekerja secara optimal. Rumah sakit juga perlu memperhatikan kepuasan kerja yang diinginkan oleh para karyawan agar mendapatkan apa yang ingin dicapai sesuai dengan apa yang telah dilakukan pada rumah sakit. Bagi penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya akan lebih baik menambah responden pada unit kerja yang lain seperti: unit rawat jalan, IGD, HCU atau UGD.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Choirul. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2018), 1–11.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh *Work-life balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga kerja Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85.
- Avante Women's Centre, le C. F. C. and the C. régionale des élus (CRÉ) de la M. E. (2015). *Work-life balance an Employer's Guide*.

- Avkiran, N. K., & Ringle, C. M. (2018). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Recent Advances in Banking and Finance: International Series in Operations Research & Management Science. In *Springer*.
- Barbosa, J. P., & Supartha, W. G. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Dan Intention To Quit ( Studi Kasus Pada Rumah Sakit Nacional Guido Valadares ). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol, 23(2), 227–240.
- Covid19.go.id. (2021,21 Maret). Beranda, dari <https://covid19.go.id/>
- Fuady, M. T. (2019). Pengaruh Worklife Balance, Sistem Penilaian Kinerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkomsel. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember*.
- Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan ( Studi pada PT . Bio farma persero ) The Influence of work-life balance on employees job satisfaction ( Study at PT . Bio farma persero )*. 3(1), 506–511.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. 2 ed. BPFE- Yogyakarta, 2009.
- Hascaya Ciptaning Herlambang, R. M. (2013). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Mode*.
- Hasmin, E., Rusni, Hikmah, N., & Yuniarti, N. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Makassar. *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, 22, 33–40.
- Juliandi, Azuar. (2018). Modul Pelatihan Structural Equation Model Partial Least Square ( Sem-Pls ) Dengan SmartPLS. In *Universitas Sumatera Utara*.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management. *SHRM Research, Research Quarterly*, 1–10.
- Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh *Work-life balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 136362
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). Human Resource management (12th ed.). South-Western: Thomson.

- Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Garam (persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 454–463.
- Qodrizana, D. L., & Musadieg, M. Al. (2018). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9–17.
- Simatupang, Valen. 2017. Pengaruh *Work-life balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat). Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Uma Sekaran, R. B. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis ( 6- Buku 1 ed.). Salemba Empat.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of *work-life balance* on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108.